

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP EVALUASI
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syart-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

**ARIS MALFIN SYAPUTRA
NPM: 1451020170**

Program Studi: Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP EVALUASI
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syart-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



Pembimbing I : Dr. Asriani, S.H., M.H
Pembimbing II : Ghina Ulfah Saefurrahman, Lc., M.E.Sy

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

ABSTRAK

Evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik adalah dengan memberikan insentif atau bonus secara pilih-pilih sesuai dengan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dengan adanya pemberian insentif maka karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap evaluasi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung, Bagaimana implementasi pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan ditinjau dari pandangan ekonomi islam pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan dan menjelaskan implementasi pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan ditinjau dari pandangan ekonomi islam.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah mix methods. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 27 karyawan, sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu menjadikan semua populasi sebagai sampel. Uji analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas dan uji hipotesis menggunakan uji T serta analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi kinerja karyawan, hal ini dibuktikan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,197 > 2,060$) dengan taraf signifikan $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$).

Kata kunci: evaluasi kinerja dan pemberian insentif



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. 0721780887

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
EVALUASI KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA
BANK SYARIAH MANDIRI KCP TELUK BETUNG
BANDAR LAMPUNG)**

Nama : **Aris Malfin Syaputra**
NPM : **1451020170**
Jurusan : **Perbankan Syariah**
Fakultas : **Ekonomi dan bisnis Islam (FEBI)**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 14 Januari 2020

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Asriani, S.H., M.H
NIP.196605061992032001


Ghina Ulfah Saefurrahman, Lc., M.E.Sy
NIP.198708122019032012

Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Erike Anggraeni, D.B.A
NIP.198208082011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. 0721780887

PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul : “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
EVALUASI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Syariah Mandiri
Kcp Teluk Betung Bandar Lampung).” disusun oleh, Aris Malfin Syaputra**

**NPM : 1451020170, Program studi Perbankan Syariah, telah di ujikan dalam
sidangMunaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung
pada Hari/Tanggal : Rabu, 22 April 2020**

TIM MUNAQASAH

Ketua : Madnasir, S.E., M.S.I

Sekretaris : Gustika Nurmalia, S.E.I, M.Ek

Penguji I : Ahmad Habibi, S.E., M.E

Penguji II : Dr. Asriani, S.H., M.H

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Ruslan Abdur Ghofur, M.Si
NIP.19800801 200312 1 001

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Tiada kata seindah cinta selain rasa syukur kehadiran ALLAH SWT serta shalawat tanda cinta Nabi Muhammad SAW, ku persembahkan sebuah karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasihku yang tulus kepada:

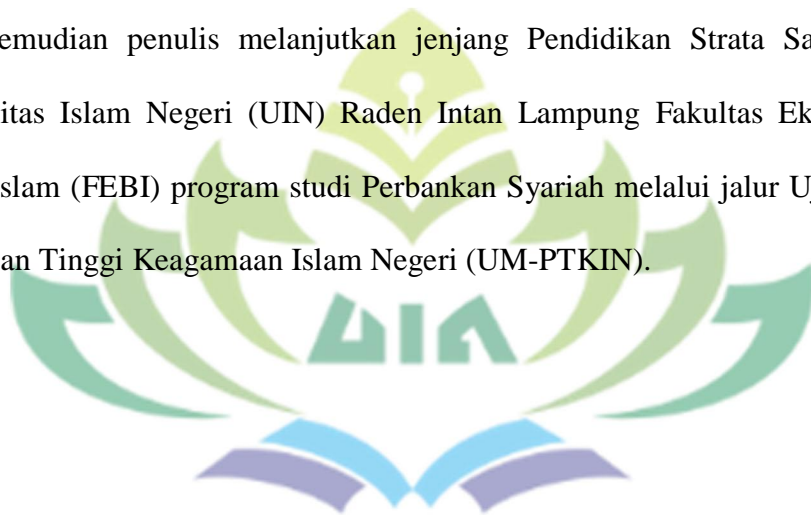
1. Orang tua ku yang tercinta, ayahanda syahril dan ibunda asni yang tiada hentinya selama ini memberiku semangat, do'a, dorongan, nasehat, kasih sayang dan pengorbanan yang tak tergantikan.
2. Kedua adiku tercinta Dicky Adikia Putra dan deby adiska putri tiada yang paling mengharukan saat kumpul bersama, terima kasih atas doa dan dukungan selama ini. Semoga kita bisa membuat ayahanda bangga dan ibunda kita selalu tersenyum bahagia.
3. Almamaterku tercinta tempatku menuntut ilmu yang semoga bermanfaat didunia dan akhirat, UIN Raden Intan Lampung semoga selalujata dan dapat mencetak generasi-generasi penerus bangsa terbaik.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Aris Malfin Syaputra dilahirkan pada tanggal 10 maret 1996 di Lampung Barat Kecamatan Belalau. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara yang terlahir dari pasangan bapak Syahril dan Ibu Asni, adapun riwayat pendidikan penulis adalah sebagai berikut:

1. SDN 1 Kenali, lulus pada tahun 2008
2. SMPN 1 Belalau Lampung Barat, lulus pada tahun 2011
3. SMAN 1 Belalau Lampung Barat, lulus pada tahun 2014

Kemudian penulis melanjutkan jenjang Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) program studi Perbankan Syariah melalui jalur Ujian Masuk Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (UM-PTKIN).



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan taufik, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan pada program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dalam bidang Perbankan Syariah. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

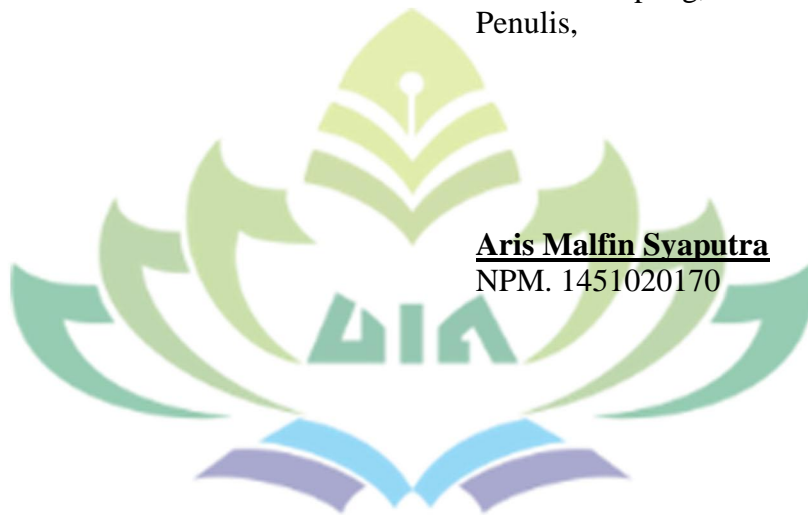
1. Bapak Dr. Moh. Baharudin, M.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung dan bapak Ahmad Habibi, S.E.,M.E selaku ketua jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Asriani, S.H.,M.H Selaku pembimbing satu yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan saya arahan serta kemudahan dalam membimbing serta memberi motivasi sehingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Ghina Ulfah, Lc., M.E.Sy. selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta selalu sabar dalam memberi arahan sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah member motivasi dan ilmu yang bermanfaat.
5. Pimpinan dan Staff Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung yang telah membantu mengumpulkan informasi dan data penelitian.

6. Serta teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Khususnya kelas A. dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, Jika masih ada kelalaian dalam penulisan mohon maaf dan kepada Allah SWT mohon ampun. Penulis berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Januari 2020
Penulis,

Aris Malfin Syaputra
NPM. 1451020170



DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | iii |
| PENGESAHAN | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| RIWAYAT HIDUP | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|-------------------------------|----|
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul | 3 |
| C. Latar Belakang | 4 |
| D. Rumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Penelitian | 11 |
| F. Manfaat Penelitian | 11 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--|----|
| A. KerangkaTeori..... | 13 |
| 1. Evaluasi Kinerja Karyawan..... | 13 |
| a. Pengertian Evaluasi Kinerja | 13 |
| b. Evaluasi Kinerja Dalam Islam | 17 |
| c. Landasan Moral Pentingnya Evaluasi | 18 |
| d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 19 |
| e. Unsur-Unsur Pengukuran Kinerja..... | 20 |
| f. Tujuan Evaluasi Kinerja..... | 23 |
| g. Indikator Kinerja Karyawan..... | 25 |

| | |
|---|----|
| 2. Insentif..... | 26 |
| a. Pengertian Insentif | 25 |
| b. Insentif Menurut Pandangan Islam | 28 |
| c. Tujuan Pemberian Insentif | 33 |
| d. Bentuk Insentif | 37 |
| B. Kerangka Berfikir..... | 39 |
| C. Penelitian Terdahulu | 40 |
| D. Hipotesis..... | 45 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. Jenis Dan Sifat Penelitian..... | 46 |
| B. Sumber Data | 47 |
| C. Populasi Dan Sampel | 48 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 49 |
| E. Definisi Operasional Variabel..... | 53 |
| F. Metode Analisis Data | 56 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 62 |
| B. Data Variabel Penelitian | 67 |
| C. Analisis Hasil Uji coba Angket..... | 67 |
| 1. Uji Validitas Angket | 68 |
| 2. Uji Reliabilitas | 69 |
| D. Uji Asumsi Klasik | 70 |
| a. Uji Normalitas..... | 70 |
| E. Uji Hipotesis..... | 71 |
| F. Implementasi Pemberian Insentif Pada Perspektif Islam | 72 |
| G. Pembahasan Hasil Penelitian | 77 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 80 |
| B. Saran | 80 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Data Evaluasi Kinerja Karyawan | 9 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 53 |
| Tabel 4.1 Validitas Item Angket | 68 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas | 70 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas | 71 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji T..... | 72 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Persetujuan Pra-riset
- Lampiran 2 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 3 Angket Pemberian Insentif
- Lampiran 4 Angket Evaluasi Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Hasil Angket Pemberian Insentif
- Lampiran 7 Olah Data SPSS Evaluasi Kinerja Karyawan
- Lampiran 8 Olah Data SPSS Pemberian Insentif
- Lampiran 9 Olah Data Uji Normalitas
- Lampiran 10 Olah Data SPSS Uji T
- Lampiran 11 Foto Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna judul skripsi ini yaitu: **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP EVALUASI KINERJA KARYAWAN** (Studi Pada bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung). Serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul skripsi ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam skripsi ini, yaitu:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹ Dalam hal ini penulis mengartikan bahwa pengaruh merupakan daya yang timbul dari suatu tindakan yang akan mempengaruhi nilai dari tindakan tersebut.

2. Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan pemberian nilai atau sesuatu fenomena yang didalamnya terkandung pertimbangan nilai *value judgment* tertentu.²

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia” (Online), Tersedia Di <https://kbbi.web.id/pengaruh.html> Di Akses Pda Senin 10 September 2018 : 15.35 WIB

²Apriani Marcelina Situmeang, “Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota”, Administrasi Negara, Vol. 4, No. 4 (2016): 4791-4801

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

4. Karyawan

Karyawan merupakan individu atau kelompok yang bekerja pada suatu lembaga/perusahaan dengan mengharapkan timbal balik berupa gaji/upah.⁴

5. Pemberian

Pemberian merupakan sesuatu yang diberikan, sesuatu yang didapat dari orang lain, proses, cara, perbuatan memberi atau memberikan.⁵ Dalam hal ini yang dimaksud dengan pemberian merupakan sesuatu yang yang diberikan atau diserahkan oleh perusahaan kepada individu atau sekelompok karyawan.

6. Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.⁶ Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan⁷.

³ Ibid., Hlm. 4794

⁴ “Kamus Besar” Tersedia Di <https://www.google.com/amp/s/lbbi.web.id/karyawan.html> Diakses Pada Tanggal Selasa 19 Februari 2019

⁵ “Kamus Besar” (Online), Tersedia Di <https://www.kamusbesar.com/pemberian> Diakses Pada Senin 10 September 2018 : 23:27 WIB.

⁶ <https://www.dosenpendidikan.com/10-pengertian-insentif-menurut-para-ahli-terlengkap/>

⁷ Nurani, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung,” *Benefit* 2, No. 1 (2015): 1–7.

7. Bank Syariah Mandiri

Bank berasal dari kata *bangue* (bahasa Perancis) dan dari kata *banco* (bahasa Italia) yang berarti peti / lemari atau bangku. Peti/ lemari dan bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial, yaitu : *pertama*, menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman (*safe keeping function*), *kedua*, menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (*transaction function*).

Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang. Pengertian bank syariah atau bank Islam dalam bukunya Edy Wibowo adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam.⁸

Bank Syariah Mandiri adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini berdiri pada 1955 dengan nama Bank Industri Nasional. Bank ini beberapa kali berganti nama dan terakhir kali berganti nama menjadi Bank Syariah Mandiri pada tahun 1999 setelah sebelumnya bernama Bank Susila Bakti yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Bank Syariah Mandiri tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Quran dan hadits.⁹

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penulisan skripsi ini penulis perlu memaparkan alasan memilih judul, adapun alasan penulis memilih judul ini adalah sebagai berikut:

⁸ [Http://Eprints.Walisongo.Ac.Id/3617/3/102411054_Bab2.Pdf](http://Eprints.Walisongo.Ac.Id/3617/3/102411054_Bab2.Pdf)

⁹ https://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Bank_Syariah_Mandiri

1. Alasan Objektif

Secara objektif penulis ingin melakukan penelitian tersebut karena Bank Syariah Mandiri termasuk salah satu perusahaan menerapkan lingkungan kerja yang bernuansa Islami. Sebagai contoh, bank mandiri syariah menerapkan sistem bagi hasil dalam kegiatan operasional, setiap pagi hari diadakannya doa bersama seperti membaca surat yasin bersama-sama, setiap karyawan wanita diwajibkan untuk hijab.

2. Alasan Subjektif

Memberikan pengetahuan bagi penulis ataupun pembaca tentang peran penting dan seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan. Judul tersebut memberikan penambahan dalam mengembangkan wawasan, sehingga akan menambah literature kajian yang berkaitan dengan peranan penting kinerja terhadap pemberian insentif.

C. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini semua bidang pekerjaan memaksa setiap karyawan perusahaan harus “mampu, trampil, dan cakap”, tetapi yang terpenting ialah mereka berkeinginan untuk bekerja secara giat dan mencapai hasil kerja yang ditargetkan. Suatu perusahaan harus mampu mengolah sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang pengaruhnya besar terhadap kemajuan perusahaan.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan atau instansi. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan sangat sulit mencapai tujuannya, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Agar tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.¹⁰ Oleh karena itu, para manajer harus terus mencari cara terbaik untuk memotivasi karyawannya agar kinerja mereka semakin baik.

Pemberian motivasi oleh perusahaan baik secara material maupun non material sangat diperlukan, seperti pada perusahaan Bank Syariah Mandiri yang bergerak dibidang perbankan syariah maka perlu adanya pemberian motivasi yang berupa reward atau insentif, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja pelayanan yang lebih meningkat di setiap tahunnya agar mampu bersaing dengan perbankan syariah lainnya maupun perbankan konvensional.

Dalam kegiatannya bank syariah diatur dalam sebuah undang-undang di antaranya uu No 10 tahun 1998 perubahan atas UU No 7 tahun 1992 serta UU No 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Kegiatan bank syariah pula

¹⁰Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), H. 141

diatur oleh fatwa dewan Syariah nasional Majelis Ulama Indonesia buka kurung (DSN MUI). Dalam hal ini DSN MUI akan memberikan kritik atas kegiatan yang dilakukan bank syariah yang tidak sesuai dengan semestinya fatwa tersebut. Menurut UU No 10 tahun 1998 tentang perbankan, perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut segala kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak.

Secara teknis untuk penyebutan Bank Islam dan bank syariah adalah sama. Bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Seluruh perbankan syariah di Indonesia termasuk Bank Syariah Mandiri yang menganut prinsip syariah kebenarannya mengacu kepada nilai-nilai keadilan kemanfaatan keseimbangan dan keuniversalan. Nilai-nilai inilah yang kemudian diaplikasikan ke dalam peraturan perbankan syariah saat ini. Prinsip perbankan syariah merupakan bagian dari ajaran Islam yang berkaitan dengan ekonomi Islam, dimana di dalamnya diatur mengenai larangan riba dalam berbagai bentuknya dan dengan menggunakan sistem antara lain prinsip bagi hasil. seperti yang terdapat pada (Qs.Ali Imran: 130) berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا اَرْبٰٓوًا اَضْعَفًا مِّمَّۤا كُنْتُمْ تَكْسِبُوْنَ ۗ وَاَتَّقُوا اللّٰهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٣٠﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan Riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan.*

Ayat di atas merupakan salah satu acuan bagi bank syariah untuk tidak menerapkan sistem bunga, karena bunga bank di anggap sebagai riba. Dengan demikian perusahaan Bank Syariah Mandiri harus memberikan stimulasi kepada para karyawan agar dapat meningkatkan laju kinerja karyawannya dengan memberikan berbagai macam bentuk motivasi seperti pemberian insentif untuk memacu satu sama lain dalam berprestasi sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Dengan adanya pemberian insentif bagi karyawan, maka akan memberi jalan bagi karyawan untuk menyalurkan potensinya dan menjadi sebuah stimulasi sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.¹¹ kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja dari seseorang yang telah diberikan tanggung jawab tertentu dan telah ditargetkan oleh perusahaan baik berupa kualitas ataupun kuantitas yang hal ini diterapkan dalam bentuk pelayanan. Kinerja karyawan yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga keuangan. Seperti firman Allah SWT dalam Al-qur'an Surat At-Taubah ayat (9:105):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

¹¹Otong Karyono Dan Memen Parman, "Kepuasan Nasabah Diukur Dari Kinerja Pelayanan Dan Kinerja Karyawan," *J-Ensitem* 2, No. 02 (2016): 32-37

Artinya: dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja. Insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.¹² Besarnya balas jasa (insentif) ditentukan dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.¹³ Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi.¹⁴ Dari penjelasan tersebut maka dapat dipahami bahwa insentif merupakan bonus yang diberikan diluar gaji pokok. Memberikan insentif terhadap karyawan merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan atau suatu lembaga dalam meningkatkan semangat kerja guna tercapainya tujuan perusahaan. Dengan memberikan bonus kepada karyawan diharapkan mereka akan memberikan kualitas yang baik bagi perusahaan.

¹²Windy Aprilia Murty Dan Gunasti Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)," *The Indonesian Accounting Review* 2, No. 02 (1 Juli 2012): 215–28.

¹³Stefanus Andi Pratama, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 25, No. 1 (2015): 2–8.

¹⁴Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, Dan M. Djudi Mukzam, "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 28, No. 1 (2015): 50–55.

PT Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung menerapkan kebijakan insentif kepada sebagian karyawan, hal tersebut dilakukan untuk mendorong kinerja karyawan. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan evaluasi penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan, penilaian tersebut dapat dipergunakan untuk menilai keberhasilan organisasi dan dapat digunakan sebagai dasar menyusun sistem imbalan, dengan demikian suatu lembaga akan melakukan evaluasi terhadap kinerja pelayanan yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Sesuai dengan hasil pra penelitian yang saya lakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung melalui observasi dan wawancara dengan salah satu General Support Staff Bank Syariah Mandiri Didapat hasil seperti tabel berikut ini, yaitu:

Tabel 1.1
Data Evaluasi Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri
KCP Teluk Betung

| No | Bulan | Nilai | Kriteria |
|----|------------------|-------|----------|
| 1 | Januari-Maret | 7.68 | Cukup |
| 2 | April-Juni | 7.52 | Cukup |
| 3 | Juli-September | 7.83 | Cukup |
| 4 | Oktober-Desember | 7.95 | Cukup |

Data arsip penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada Bank Mandiri Syariah Mandiri KCP Teluk Betung pada bulan januari sampai dengan maret kinerja karyawan cukup dengan nilai 7.68, pada bulan april sampai dengan bulan juni kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0.16 yaitu menjadi 7,52 sedangkan pada bulan juli sampai dengan September mengalami kenaikan yaitu sebesar 7.83 dan pada bulan oktober sampai dengan bulan desember kinerja karyawan pada taraf “cukup” dengan nilai 7.95. Penilaian kinerja karyawan pada tiap tiga bulan mengalami peningkatan dan penurunan meskipun tidak begitu besar.

Berdasarkan hasil pra penelitian diatas maka penulis tertarik untuk membahas mengenai “pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung?
2. Bagaimana implementasi pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan ditinjau dari pandangan ekonomi islam pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui implementasi pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan ditinjau dari pandangan ekonomi islam pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan tentang pemberian insentif yang diharapkan terdapat pengaruh pada evaluasi kinerja karyawan dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber masukan bagi penulis secara pribadi dan mahasiswa secara umum, khususnya bagi lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Syariah Mandiri untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai pemberian insentif karyawan khususnya di Bank Syariah Mandiri Kcp Teluk Betung Bandar Lampung dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Evaluasi Kinerja Karyawan

a. Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi.¹⁵ Dalam rumusan yang lain, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.¹⁶

Berbicara tentang evaluasi ada dua kata yang mempunyai kemiripan makna yang ada kalanya dipakai terpisah dalam satu rangkaian. dua kata yang dimaksud adalah:

- 1) Asesmen (*assessment*) adalah aktivitas menentukan kedudukan suatu objek pada sejumlah variable yang menjadi fokus misalnya mengetes para siswa dan melaporkan hasilnya. Istilah asesmen juga dipergunakan untuk menjaring informasi mengenai kebutuhan tertentu (*need asesment*).

¹⁵ Surya Dharma, 2010, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, H. 14.

¹⁶ Vitzal Rivai Dkk, 2008, *Islamic Bussines And Economic Ethics*, Bumi Aksara, Jakarta, H. 309.

- 2) Pengukuran (*measurement*) merupakan aktivitas penempatan nilai numerikal atau angka terhadap suatu objek dengan menggunakan suatu instrument seperti mistar, timbangan, stopwatches, dan sebagainya. Pengukuran jarang dilakukan sendiri, tetapi sering dilakukan dalam kaitan dengan evaluasi, asesmen atau riset.

Ada banyak definisi evaluasi kinerja menurut para ahli, beberapa diantaranya adalah:

- 1) Menurut Wibowo, “Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu”.
- 2) Menurut Surya Dharma, “Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”.
- 3) Menurut Wirawan, “Evaluasi kinerja sebagai proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraisal*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM”¹⁷.

¹⁷ Abu Fahmi Dkk, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), H. 179

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Al-Isra ayat 84 yang berbunyi, yaitu:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ۚ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Arti: "Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanNya."(Q.S. Al-Isra: 84).¹⁸

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.¹⁹ Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.²⁰

Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.²¹

Hal ini seperti firman Allah SWT dalam Q.S An-Najm 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran Al-Karim Mushaf Al-Quran Dan Tajwid*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2012), H. 290

¹⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), H. 2

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016), H. 81

²¹ Sutono Dan Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tanwil Di Kecamatan Rembang*, (Kudus: Jurnal Analisis Manajemen, 2009), H. 46

Arti: *“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”*(Q.S. An-Najm: 39-41).²²

Dari beberapa pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa Dari evaluasi kinerja adalah suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan, (umumnya setahun sekali) dengan cara membandingkannya dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu. Aktivitas evaluasi kinerja karyawan ini merupakan program rutin bagi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun bisnis dalam rangka pembinaan pegawai (karyawan). Hasil dari evaluasi kinerja ini digunakan untuk menentukan dan mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dalam pembinaan karier pegawai (karyawan) yang bersangkutan.

Islam memberikan hak bagi setiap orang untuk memilih pekerjaan apa yang ingin dilakukannya, selama pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan syariat Islam. Islam mengajarkan tentang pentingnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah Q.S. Al-Jumuah Ayat 10:

²² Departemen Agama RI, *Al-Quran Al-Karim Mushaf Al-Quran Dan Tajwid*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2012), H. 527

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat. Maka bertebaranlah kamu sekalian di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”(Q.S. Al-Jumuah: 10)²³

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia hendaknya bekerja untuk mencukupi kebutuhannya. Pekerjaan yang dilakukan tentu saja harus merupakan pekerjaan yang halal dan sesuai ajaran Islam. Karena dalam pandangan Islam pekerjaan juga dianggap sebagai ibadah. Dan dalam melakukan pekerjaan hendaknya selalu bersikap *professional*, sehingga akan memperoleh pencapaian (kinerja) yang baik.

b. Evaluasi Kinerja Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Menurut Prbumangkunegara, konsep kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris *job performance or actual performance*. Dengan kata lain yang di maksud kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mekanisme evaluasi dan hasil evaluasi kinerja pegawai dapat digunakan dalam berbagai hal. *Pertama*, sebagai kebutuhan dasar untuk mengetahui kondisi dan posisi perusahaan.

Dalam lembaga ekonomi umat, ada dua hal yang penting untuk diketahui, yaitu aspek *jasadiyyah* dan aspek *ruhiyyah*. Unsur *jasadiyyah* dapat diketahui melalui pengukuran hasil kerja,

²³*Ibid.*, H. 554

pembukuan, dan ketertiban administrasi. Sedangkan aspek *ruhiyyah* berkaitan dengan Ghirah (semangat) atau misi dan visi pegawai. Standar ukurannya adalah tingkat kesearahan atau kesesuaian aspek *ruhiyyah* kinerja pegawai sesuai dengan syariat Islam. *Kedua*, hasil evaluasi dapat digunakan sebagai masukan (input) untuk pembuatan perencanaan dan pengembangan perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang atau mundur jika memiliki standar perkembangan. Dengan kata lain hasil evaluasi merupakan sebuah kebutuhan dasar untuk mengetahui gerak pertumbuhan atau perkembangan perusahaan, baik yang berkaitan dengan kinerja pegawai maupun produktivitas perusahaan. Evaluasi kinerja menurut perspektif syariah yaitu proses dimana sebuah organisasi mengevaluasi kinerja individunya berlandaskan prinsip-prinsip syariah.

c. Landasan moral pentingnya evaluasi

Islam mengajarkan bahwa setiap muslim perlu melakukan evaluasi. Setiap diri diharapkan memiliki kemauan dan kemampuan secara objektif untuk “membaca kitab” hasil kerja sendiri. Ini yang dikenal dengan istilah *Muhasabah*. Hal ini sejalan dengan perintah Allah SWT dalam surah Al Isra ayat 14 :

أَقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ﴿١٤﴾

Artinya: "Bacalah kitabmu, cukuplah dirimu sendiri pada waktu ini sebagai penghisab terhadapmu".

Pentingnya evaluasi adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di lingkungan kerja. Seorang pemimpin membutuhkan informasi tentang siapa pegawai yang memiliki kinerja baik atau kurang baik. Hal ini diisyaratkan oleh firman Allah surah al Kahfi ayat 7.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”.

Ayat ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai sangat variatif. Ada yang baik dan ada yang buruk. Hasil evaluasi bertujuan untuk mengetahui siapa diantara para pegawai kita, umat kita, yang memiliki kualitas kerja yang baik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai sangat diperlukan sehingga pemimpin perusahaan mengetahui kondisi para pegawai dan kondisi perusahaannya.²⁴

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sudarmanto, kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1) Faktor Individu (*Personal Factors*)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen.

2) Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

²⁴ <http://Repository.Radenintan.Ac.Id/3533/> Diakses Tanggal 2 Agustus 2019 Pkl. 09:36 WIB

3) Faktor Kelompok/Rekan Kerja (*Team Factors*)

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) Faktor Sistem (*System Factors*)

Faktor system berkaitan dengan system/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5) Faktor Situasi (*Situational Factors*)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.²⁵

e. Unsur-Unsur Pengukuran Kinerja

Secara garis besar kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus diukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan social, dan aspek kepribadian tenaga kerja. Menurut Putti, seperti yang dikutip oleh Suastha, perkembangan dan kemajuan ilmu manajemen dan khususnya sumber daya manusia terjadi akibat evolusi dalam berbagai konsep dan teknik yang digunakan oleh manajemen. Salah satu teknik dalam bidang sumber daya manusia yang juga mengalami evolusi tersebut adalah pendekatan terhadap penilaian prestasi karyawan.

Putti menyebutkan bahwa objek penilaian kinerja mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (*individual*

²⁵ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi)*, (Yogyakarta: Pustaka Pustaka Pelajar, 2009), H. 47

approach centered) bergerak ke arah pekerjaan (*job centered*), dan akhirnya berpusat pada sasaran (*objective centered*). Dalam kaitan ini juga dapat dikatakan sebagai *input-proses-output*, yaitu individu sebagai *input* dalam bentuk *traits* atau personalitasnya. Pendekatan karakteristik melakukan penilaian terhadap karakter atau karakteristik pribadi seorang individu. Karakter umum yang dinilai adalah tingkat inisiatif, kemampuan memutuskan, dan kemampuan mempertanggungjawabkan. Pendekatan *job centered* lebih menitikberatkan pada pendekatan perilaku, yaitu bagaimana seorang sebenarnya berperilaku.

Perilaku seseorang dalam proses pelaksanaan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja. Karena itu, *job centered approach* disebut juga sebagai evaluasi kinerja yang berorientasi pada proses kerja tersebut, maka penilaian kinerja atas dasar *job centered*, yaitu penilaian kinerja yang didasarkan pada baik buruknya perilaku seseorang.²⁶

Pergeseran kemudian terjadi ke arah orientasi *output*, yaitu penilaian kinerja seseorang didasarkan pada hasil (*outputs*) dan biasanya juga disebut sebagai *result oriented performance appraisal*. Penilaian kinerja atas dasar *result* atau sasaran biasanya dilakukan dalam manajemen yang berbasis pada MBO (*Management By Objective*).

²⁶ Abu Fahmi Dkk, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), H. 180-181

- 1) Kinerja yang berorientasi pada *input*: Sistem ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran: kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun, dan lain-lain.
- 2) Kinerja yang berorientasi pada proses: Melalui sistem ini, kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, dengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang dilakukan adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.
- 3) Kinerja yang berorientasi pada *output*: Sistem ini biasa juga disebut sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini berfokus pada hasil yang diperoleh atau dicapai oleh karyawan. System ini berbasis pada metode manajemen kinerja berbasiskan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*/MBO).

Dalam praktik penilaian kinerja biasanya ketiga system penilaian kinerja itu dikombinasikan antara *traits/input*, *behaviour/proses*, dan

result/hasil. Dengan demikian untuk pengukurannya dapat digunakan faktor-faktor, antara lain kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, komitmen, sopan santun, kualitas hasil kerja, jumlah hasil kerja, dan ketepatan waktu hasil kerja.²⁷

f. Tujuan Evaluasi Kinerja

Mc Gregor (1960) mengklasifikasikan tujuan evaluasi kinerja dapat dibagi tiga bagian, yaitu:

- 1) Administratif, menyediakan dengan rapi cara untuk menentukan promosi, mutasi karyawan dan kenaikan gaji.
- 2) Informatif, memberi masukan data kepada manajemen mengenai kekuatan dan kelemahan dari para bawahannya langsung dan individu-individu lainnya dalam organisasi.
- 3) Motivasional, menciptakan pengalaman belajar yang dapat memotivasi para pegawai untuk mengembangkan diri sendiri dan meningkatkan kinerja mereka.²⁸

Menurut Ruky, ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja, antara lain:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.

²⁷ *Ibid.*, H. 181-182

²⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Insani)*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), H.636

- 2) Peningkatan akan terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- 3) Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan dimasa depan.
- 5) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga proses penilaian prestasi kerja diharapkan dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.²⁹

²⁹ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), H. 20

g. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L indikator Kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja. Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketetapan waktu. Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.³⁰

Selain itu, Mangkunegara menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

³⁰ Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM, H. 21

3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Dari beberapa indikator kinerja karyawan menurut pendapat para ahli diatas penulis hanya mengambil tiga indikator dalam penelitian ini:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai

kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.³¹ Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hani Handoko mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.³² Menurut Wibowo insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi

³¹ Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, H.253

³² Hani, Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Liberty,1995.), H. 15

standar.³³ Sedangkan insentif menurut menurut Martoyo pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Insentif Menurut Pandangan Ekonomi Islam

Insentif dalam pandangan ekonomi Islam itu, insentif diberikan dengan merujuk *Ijârah*. Secara etimologis, kata ijarah berasal dari kata ajru yang berarti al-iwad/pengganti. Oleh karena itu, ats-tsawab dalam konteks pahala disebut juga dengan ajru upah.

Adapun secara terminologi, para ulama fiqh berbeda pendapat, antara lain yaitu: 1. Menurut Sayyid Sabiq, ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian. 2. Menurut ulama Syafi'iyah, ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu,

³³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumbe Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), H. 117

bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu. 3. Menurut Amir Syarifuddin, ijarah secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut Ijarah al-Ain, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seorang disebut Ijarah ad-Dzimah atau upah mengupah, seperti upah pekerja. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks fiqh disebut Ijarah. 4. Menurut Fuqaha Hanafiyah, ijarah adalah akad atau transaksi terhadap manfaat dengan memberikan imbalan. 5. Menurut Fuqaha Malikiyah dan Hanabiyah, ijarah adalah pemilikan manfaat suatu harta-benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan. Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip di antara para ulama dalam mengartikan ijarah atau sewa-menyewa. Dari definisi tersebut dapat diambil intisari bahwa ijarah atau sewa-menyewa adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang.³⁴

Dewan Syariah Nasional menjelaskan pengertian ijarah sebagai “akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri”. Pada dasarnya

³⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Amzah, 2010, hlm. 317.

prinsip akad ijarah sama saja dengan prinsip akad jual beli, tapi perbedaanya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya barang, pada ijarah objek transaksinya adalah manfaat barang atau jasa. Dengan demikian maka dari segi objek transaksi, akad ijarah dibedakan menjadi dua: ijarah atas manfaat barang (sewa) dan ijarah yang atas layanan pekerjaan.³⁵

Hubungan kemitraan yang dibangun berdasarkan prinsip transparansi tersebut secara sederhana bisa kita pahami dari definisi akad *ijarah* yang menjadi dasar adanya transaksi jasa (seperti pelayanan, pekerja, buruh pegawai dll). Para ulama mendefinisikan akad ijarah sebagai berikut.

“Akad (transaksi) atas manfaat (bisa berupa barang atau jasa) yang jelas kadar dan sifatnya, yang bisa diberikan dan dilegalkan secara syara’, dengan imbalan (upah) yang jelas pula”.

Transparansi terkait dengan kadar upah ini penting untuk menghindari adanya *gharar* (ketidakjelasan) dalam transaksi, yang dilarang dalam ajaran agama Islam. Sesuai dengan konsep *ijarah*, upah pekerja ditentukan berdasarkan manfaat tenaga, sejauh mana tenaga seseorang memberikan kontribusi manfaat bagi pengguna jasa (*musta’jir*), dan bukan berdasarkan tenaga itu sendiri. Manfaat tenaga ini seperti komoditas yang memiliki bursa (pasar), yang di dalamnya berlangsung mekanisme penawaran dan permintaan (*supply and demand*).

³⁵ Ghufron Ajib, *Fiqh Muamalah II Kontemporer-Indonesia*, Semarang:CV Karya Abadi Jaya, 2015, hlm. 127-128.

Harga manfaat pun kemudian ditentukan berdasarkan harga di pasar, dan oleh karenanya tidak boleh menetapkan harga manfaat secara paksa sebagaimana tidak diperbolehkan menetapkan harga komoditas, karena hal ini akan mengakibatkan pasar gelap dan membahayakan tingkat produksi. Sedangkan dalam kasus penetapan harga manfaat akan menimbulkan bahaya pada kekayaan dengan membatasi hasil produksi dan menghambat aktivitas. Oleh sebab itu, harus membiarkan penentuan harga manfaat tenaga, yakni upah seorang pekerja (*ajir*) menurut apa yang ditentukan pasar terhadap manfaat (jasa) para pekerja.

Pada prinsipnya hubungan kemitraan antara pekerja dan pengguna jasa yang diharapkan dalam Islam adalah hubungan yang dibangun berdasarkan nilai-nilai amanah yang harus ditunaikan masing-masing pihak, ketika seseorang telah menunaikan amanahnya dengan baik, maka ia adalah seorang mitra yang baik dan wajib diberikan hak-haknya dengan baik pula. Perintah melaksanakan amanah ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. (QS.Al- Anfal:27)

Insentif ditentukan oleh dua kriteria, yaitu dari segi prestasi berapa banyak penjualan produk. Dalam hal menetapkan nilai insentif ini, ada tiga syarat syari'ah yang harus dipenuhi, yakni: adil, terbuka, dan

berorientasi fahalah (keuntungan dunia dan akhirat). Insentif (bonus) seseorang tidak boleh mengurangi hak orang lain sehingga tidak ada yang di dzalimi. Dalam HR. Bukhari Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.”

(HR. Bukhari no. 30)

Insentif adalah sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktifitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi melainkan sebagai penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Beberapa tata cara islam memberikan insentif dengan baik kepada pegawainya yang berprestasi yaitu:

1. Struktur organisasinya memiliki dewan pengawas syariah (DPS) yang terdiri dari para ulama yang memahami masalah ekonomi.
2. Formula insentif harus adil, tidak menzalimi pihak lain.
3. Pemberian insentif harus mencerminkan usaha masing-masing anggota.
4. Bonus yang diberikan harus jelas.
5. Cara pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap hura-hura.

c. Tujuan Pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

a. Bagi perusahaan

- 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi

b. Bagi pegawai

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain.³⁶ Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:³⁷

1. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

³⁶ Veitzal Rivai Dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), H. 39

³⁷ Ibid, H. 562

2. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

3. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. Insentif tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun,

pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.³⁸

Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan di lain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka

³⁸ Ibid, H.561

memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

d. Bentuk Insentif

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- 1) Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
- 2) Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, mendali dan sebagainya yang nilainya terkira.
- 3) Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.³⁹

³⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, H. 201

Dan adapun pendapat lain mengatakan, secara garis besar insentif terbagi menjadi dua golongan. Insentif ini meliputi:

- 1) *Financial incentive*, yaitu insentif dalam bentuk uang yang biasanya diberikan dalam bentuk upah atau gaji. Insentif ini diberikan karena karyawan dapat melampaui batas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.
- 2) *Non financial incentive*, yaitu insentif yang diberikan bukan dalam bentuk uang atau yang tidak dapat dinilai dengan uang. Biasanya insentif ini akan diberikan dalam bentuk suatu penghargaan, dimana penghargaan ini akan memberikan kepuasan kepada yang mendapatkan (karyawan)³⁵

Werther dan Davis dalam kutipan Wibowo menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:³⁶

- 1) *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- 2) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 5) *Pay for knowledge/ pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi

- 6) *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- 7) *International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi secara teoritis dapat dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.⁴⁰

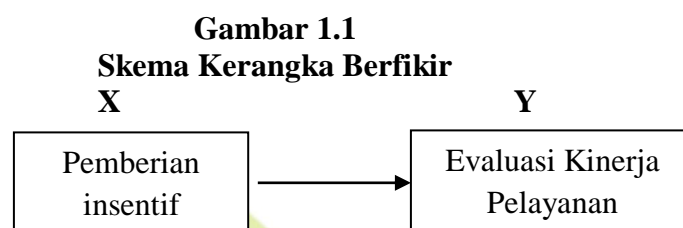
Pada era globalisasi saat ini, perkembangan Islam di Indonesia semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya perusahaan atau organisasi yang sudah menerapkan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerjanya. Bank Syariah Mandiri (BSM) merupakan salah satu contoh perusahaan yang bergerak dibidang keuangan publik dengan menerapkan nuansa Islami dalam lingkungan kerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), H. 60.

selama satu periode tertentu. Indikator kinerja karyawan adalah jujur, taat, disiplin, loyalitas, kreativitas, komitmen, sopan santun, kualitas hasil kerja, jumlah hasil kerja dan ketepatan waktu hasil kerja.

Dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini:



Kerangka pemikiran di atas dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh pemberian insentif (X) terhadap evaluasi kinerja Karyawan (Y).

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah ada sebelumnya dan sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh nurani “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Dalam penelitian ini kuantitas kerja karyawan dan karyawan lebih memanfaatkan waktu kerja dengan sebaikbaiknya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel, yaitu:

variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Variabel dalam penelitian ini adalah insentif (X1) adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Variabel insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. Berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (10.386) dan sign sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung pada taraf nyata 5%. Besarnya kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70% sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.⁴¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Apriani Marcelina Situmeang yang berjudul “Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, penelitian ini dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan,

⁴¹ Nurani, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung, Jurnal Benefit Vol. 2 No. 1 Juli 2015

kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama, tanggung jawab dan kreativitas. kualitas pekerjaan merupakan penilaian pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan pegawai dilihat dari waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama adalah bagaimana pegawai bekerja dengan pegawai yang lain, tanggung jawab adalah bagaimana seorang pegawai mempertanggung jawabkan kedisiplinan kerjanya, dan kreativitas adalah hal apa yang dilakukan kecamatan Balikpapan kota untuk mendapatkan pegawai yang trampil dalam bidangnya.⁴²

3. Penelitian yang dilakukan mamik eko supatmi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dalam Penelitian ini kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan. Kedua unsur ini akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan. Data penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

⁴² Apriani Maarcelena Situmeang, Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota, Ejournal Administrasi Negara, Volume 4, Nomor 4, 2016

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ay Maryani dan Hayatul Muthmainnah Rusmahafi dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kecerdasan syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴³
5. Penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Andi Pratama dkk dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero *regional office* Malang)”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi.⁴⁴
6. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Wardana dan Agus Dwisasono dengan judul “Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

⁴³ Ay Maryani Dan Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)*, (Jurnal Ekonomi Islam Volume 8, Nomor 1, Mei 2017)

⁴⁴ Stefanus Andi Pratama Dkk , *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1

motivasi dan pengembangan karier berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.⁴⁵

7. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lina dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan *Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan memiliki arah yang positif terhadap kinerja sedangkan Budaya Organisasi memiliki arah negatif. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kurang kuat untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai Biro UMSU. Sistem Reward tidak mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Biro UMSU. Hal ini di mungkinkan karena Reward yang diberikan kepada pegawai biro UMSU bukan berdasarkan beban kerja namun berdasarkan masa kerja, golongan dan jabatan serta tingkat kehadiran pegawai.*⁴⁶

⁴⁵Indra Wardana, Agus Dwisasono, “Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya | E- Jurnal Ilmu Manajemen Magistra,” Diakses 1 Agustus 2019

⁴⁶Dewi Lina, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating,” *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis* 14, No. 1 (3 Juli 2014)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴⁷ Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 : Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

H_{0_1} : Tidak terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap evaluasi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung



⁴⁷ *Op, Cit.* H. 64

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, Koko Happy, Djamhur Hamid dkk. 2015. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Jurnal Administrasi Bisnis* 28, No. 1
- Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta: 2013
- Bank Syariah Mandiri, *Standar Operational Prosedur*.
- Departemen Agama RI. 2012. *Al-Quran al-Karim Mushaf Al-Quran dan Tajwid*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Abu dkk. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Fahmi, Irham 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Siti Normi, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pusri Cabang Medan (Jurnal Ilmiah "Integritas", 2015)*
- Widyatama. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2752/Bab%202>. Diakses pada tanggal 23/09/2019, pukul 19:47
- Maziah, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar, (Laa Maisyir :2017), Vol, 6. No. 2
- Abdullah Fahtoni, *Metodelogi Penelitian Dan Teknit Penyusunan Skripsi* (Jakarta: RIneka Cipta, 2011)
- <https://kbbi.web.id/pengaruh.html> di akses pada senin 10 september 2018 : 15.35 WIB
- <http://shelmi.wordpress.com/2009/02/27/evaluasi-kinerja/08/12/2019>
- <https://www.dosenpendidikan.com/10-pengertian-insentif-menurut-para-ahli-terlengkap/>

<https://www.google.com/amp/s/lbbi.web.id/karyawan.html> diakses pada tanggal selasa 19 febuari 2019

<https://www.kamusbesar.com/pemberian> diakses pada senin 10 september 2018 : 23:27 WIB.

<Http://www.syariahmandiri.co.id>

Karyono, Ootong, Memen Parman. 2016. *Kepuasan Nasabah Diukur Dari Kinerja Pelayanan Dan Kinerja Karyawan*. J-Ensitem 2, No. 02.

Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Maziah, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar, *Laa Maisyir*, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017

Maryani, Ay, Hayatul Muthmainnah Rusmahafi. 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)*. Jurnal Ekonomi Islam Volume 8, Nomor 1

Mumtaz, Fairuzul. 2017 *Kupas Tuntas Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Diantara

Murty Windy Aprilia, Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. *The Indonesian Accounting Review* 2

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Group

Nurani, 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung*. *Benefit* 2, No. 1

Pratama, Stefanus Andi. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 25, no. 1

Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian (Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula)*. Bandung: Alfabeta

- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veitzal, Ella jauvani sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Situmeang, Apriani Marcelina. 2016. *Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota*. Administrasi Negara, Vol. 4, No. 4
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pustaka
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Pers
- Sunarto, Ridwan. 2013. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunarto, Ridwan. 2013. *Pengantar Statistika,.* Bandung: Alfabeta
- Sutono, Fuad Ali Budiman. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tanwil Di Kecamatan Rembang, Kudus: Jurnal Analisis Manajemen*
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Winarno, Wing Wahyu. 2011. *Analisis Ekonometrika dan Statistic dengan E-views*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta
- Yusuf, Burhauddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*
- Nasution, *Metode research* (penelitian Ilmiah), (Jakarta : Bumi Aksara, 2012)
- Sudjana. *Metode Statistika*, (Bandung: PT. Tarsito Bandung, 2010)